Zeitschrift: Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Herausgeber: Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Band: 69 (1981)

Heft: [6]

Artikel: Salaires : les effets du 14 juin

Autor: Grandjean, Martine

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-284463

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

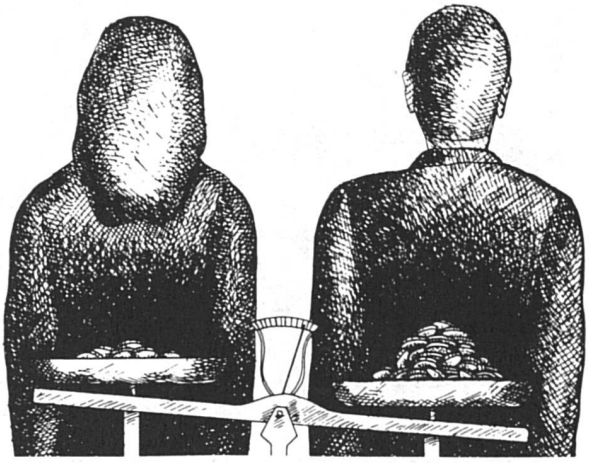
Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 17.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Salaires : les effets du 14 juin



Agenda de la femme suisse 1980

— A travail identique, pas de femmes.
— A travail supérieur, priorité aux hommes.
— A travail égal, salaire féminin inférieur.[1]
Le 14 juin prochain, les femmes auront l'occasion d'enclencher un processus qui renversera la vapeur.

Nombreux sont ceux et celles aujourd'hui qui ne savent pas dans quelle mesure l'alinéa 2 de l'Art. 4 de la Constitution fédérale changera véritablement quelque chose en matière de salaires.

« En moyenne, le salaire de la femme est inférieur d'un quart, voire d'un tiers, à celui de l'homme, lors même que leur travail est le même (à qualifications égales et à situation professionnelle égale) ; même parmi les diplômés des hautes écoles, il existe des différences de salaires qui peuvent s'élever jusqu'à 25 %. Les salaires des femmes réagissent plus rapidement et plus fortement aux fluctuations conjoncturelles et aux mutations économiques régionales. Ces différences s'accentuent encore avec l'âge pour différentes raisons qui ne sont pas justifiées ». (Message du Conseil fédéral).

Les catégories de la honte

On a peine à croire qu'il existe encore des conventions collectives (contrats entre employeurs et employés s'appliquant à une branche donnée de l'économie) où pour un même travail, deux catégories de salaires sont prévues, l'une pour les hommes, l'autre pour les femmes. Au cours des dernières années, les syndicats — et, quoiqu'encore peu nombreuses, les femmes syndicalistes en particulier — se sont battus avec la dernière énergie pour faire disparaître ces catégories injustes. Beaucoup reste encore à faire. Une syndicaliste responsable d'une de ces négociations retraçait en ces termes l'opposition du patronat : « Nous ne pouvons pas pour l'instant satisfaire à vos revendications d'égalité salariale entre hommes et femmes. Revenez-nous voir après le 14 juin s'il y a eu un vote positif ». Si la manœuvre dilatoire n'est pas nouvelle, elle sera cependant extrêmement difficile à appliquer après la décision du peuple de corriger les injustices sociales et économiques fondées sur le sexe.

Depuis que la Suisse a ratifié les Conventions 100 et 111 de l'Organisation internationale du travail, relatives, respectivement, à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes et à la non-discrimination dans l'emploi, l'autorité fédérale peut refuser d'étendre (c'est-à-dire de rendre obligatoire pour toute la branche) une convention collective qui prévoit des catégories salariales fondées sur le sexe. C'est ainsi que le Conseil fédéral a refusé d'étendre, il y a quelques années, la convention collective conclue dans la coiffure.

Le paiement d'un salaire égal pour un travail de valeur égale est directement applicable s'il est accepté par le peuple et les cantons le 14 juin. Dans la mesure où il s'agit d'un travail exécuté dans une même entreprise ou qu'il s'agisse de salaires prévus selon un même barème, résultant, par exemple, d'une convention collective, la correction du salaire est facile à faire et il n'est pas nécessaire, pour de tels cas, de procéder à une concrétisation législative, qui ne devra intervenir que pour des situations plus complexes.

Le droit de plainte

Le fait que la Constitution fédérale fasse état d'un salaire égal pour un travail de valeur égale ne signifie bien sûr pas que, du jour au lendemain, tous les salaires féminins seront augmentés. Certes, quelques entreprises préféreront négocier une adaptation plutôt que de se voir traînées devant les tribunaux. Mais en règle générale, l'action devra venir des femmes elles-mêmes. Si elles sont plusieurs dans la même entreprise à s'estimer discriminées, elles peuvent agir ensemble tout en portant chacune plainte séparément. Le tribunal pourrait alors réunir en un seul procès plusieurs plaintes déposées séparément contre le même patron.

La grande difficulté demeurera que les femmes sont peu enclines à intenter des procès. La peur de faire intervenir une machine juridique qui risque de les dépasser et, de surcroît, de leur porter préjudice auprès d'un futur employeur éventuel, constitue une raison majeure de la passivité des femmes face aux discriminations dont elles sont victimes.

En outre, en invoquant l'alinéa 2, les plaignantes devront apporter la preuve qu'elles font le même travail (ou un travail de valeur égale) que leurs collègues masculins dans l'entreprise. Cela implique, bien sûr, que le patron, à son tour, en cas d'objection, devra également apporter la preuve qu'il a de bonnes raisons de sous-payer la plaignante.

Pour permettre au juge de trancher, il faudra petit à petit développer des méthodes précises d'évaluation du travail (exigences de base, effort intellectuel ou physique, conditions de l'environnement, engagement personnel, prestations, responsabilités, etc.).

Aux Etats-Unis, les exigences d'égalité salariale ne se posent plus tellement en termes de « travail égal, salaire égal », mais en termes de « salaire égal pour un travail de **valeur comparable** ». Autrement dit, en fonction de quels critères un chauffeur de camion gagne-t-il plus qu'une infirmière ?

En Suisse, nous n'en sommes pas là. Si déjà on arrive à obtenir un salaire égal pour un travail de valeur égale, de grands progrès auront été faits.

Puisque plus personne aujourd'hui n'ose se prononcer contre le principe de l'égalité des salaires, les réticents soutiennent qu'elle est malheureusement inapplicable. Si le 14 juin, le peuple et les cantons en acceptent le principe, il restera aux femmes à montrer que la théorie peut devenir réalité. Personne ne le fera pour elles.

Martine Grandjean